THANGASAMY BROWN DN GNANAYUTHAM

lwn.

PELABUHAN TANJUNG PELEPAS SDN BHD & SATU LAGI

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, PULAU PINANG
MOHD NOOR ABDULLAH H
[USUL PEMULA NO: 25-50-2003]
30 MEI 2005

UNDANG-UNDANG BURUH: *Pekerjaan - Pembuangan kerja secara konstruktif - Sama ada Mahkamah Perusahaan betul memutuskan pemohon dibuang kerja secara konstruktif - Sama ada pemohon mempunyai "legitimate expectation" untuk bekerja dengan responden sampai bersara - Sama ada pemohon patut diberi balik kerjanya - Sama ada gaji pemohon patut dibayar dari tarikh pemohon dibuang kerja sehingga tarikh awad Mahkamah Perusahaan - Sama ada Mahkamah Perusahaan gagal memberi pampasan dan gantirugi teladan kepada pemohon atas alasan kehilangan kerja selama lima tahun*

Pemohon adalah seorang yang berkelulusan BSc dalam bidang kejuruteraan dan LLB dalam bidang undang-undang dengan pengalaman 22 tahun dalam dua bidang profesyen tersebut. Beliau ditawarkan kerja oleh responden sebagai "Advisor-Information Technology Systems" selama enam bulan. Pemohon menerima tawaran tersebut tetapi selepas hampir tiga bulan dalam kerjanya beliau meletakkan jawatan dan menganggap dirinya dibuang kerja secara konstruktif. Pemohon mengadu bahawa pada mulanya beliau disuruh melaporkan kerja kepada CEO responden dan menerima arahan darinya sepertimana ditetapkan di dalam kontrak kerja tetapi kemudiannya beliau disuruh melaporkan kerja kepada "IT-General Manager" responden. Mengikut pemohon, itu merupakan satu penurunan taraf yang melanggar terma-terma kontrak kerjanya. Apabila pemohon membawa kesnya ke Mahkamah Perusahaan ('MP'), mahkamah tersebut memutuskan bahawa pemohon dibuang kerja secara konstruktif tanpa sebab yang wajar. Beliau diawadkan gaji bagi baki perkhidmatannya dengan gantirugi teladan sebanyak tiga kali ganda gaji bulanannya termasuk lain-lain bayaran kesemuanya berjumlah RM71,880. Pemohon tidak puas hati dengan awad tersebut, maka permohonan ini. Pemohon memohon sebahagian dari awad Mahkamah Perusahaan ('MP') itu dibatalkan dan menuntut supaya responden memberi balik kerjanya tanpa kehilangan gaji atau gantirugi yang sewajarnya. Isu-isunya: (1) sama ada

pemohon bekerja bagi tempoh tetap selama enam bulan sahaja atau pemohon adalah seorang pekerja tetap tanpa had dengan responden; (2) sama ada pemohon mempunyai "legitimate expectation" untuk bekerja dengan responden sampai bersara; (3) sama ada pemohon patut diberi balik kerjanya; (4) sama ada gaji pemohon patut dibayar dari tarikh pemohon dibuang kerja sehingga tarikh awad; dan (5) sama ada MP betul dalam keputusannya apabila tidak memberi pampasan dan gantirugi teladan kepada pemohon atas alasan kehilangan kerja selama lima tahun.

Diputuskan (menolak permohonan):

[1] MP telah menyingkap perbincangan awalan antara kedua-dua pihak serta hal keadaan mereka masing-masing termasuk jenis kerja dan umur pemohon bagi melihat apa sebenarnya tempoh perkhidmatan pemohon sama ada kekal sampai umur bersara atau sekadar enam bulan sahaja. Mahkamah ini bersetuju dengan keputusan MP bahawa pemohon adalah pekerja tetap selama enam bulan sahaja dan bukan tetap sampai usia bersara 55 tahun. Tambahan lagi, terma penamatan kerja pemohon dengan satu pihak memberi notis sebulan atau gaji sebulan menguatkan lagi terma pekerjaan pemohon bagi tempoh enam bulan sahaja. (ms 89 e-g)

[2] Ciri-ciri "legitimate expectation" tiada dalam kes ini. Pertamanya, pemohon tidak meninggalkan satu pekerjaan kekal dan tetap sehingga bersara untuk bertukar kerja dengan responden. Keduanya, tiada apa-apa keterangan yang wajar untuk mengubah terma enam bulan itu kepada kekal dan tetap melainkan bagi tempoh enam bulan. Lagipun terma enam bulan yang boleh ditamatkan dengan notis satu bulan adalah jelas dan takboleh disangkal. Ketiga, jawatan pemohon ialah sebagai advisor IT memandangkan tugas dan pengalamannya sebagai perunding. Maka jenis skop dan keperluan perkhidmatannya adalah terbatas. Responden mungkin menyambung pekerjaan pemohon setahun ataupun dua tahun lagi tetapi itu tidak menukar kontrak pekerjaan setahun ke setahun kepada kekal dan tetap. (ms 91 b-d)

[3] Dalam keadaan kes adalah tidak wajar pemohon diarah bekerja balik dengan responden. Keputusan MP adalah adil dan saksama bagi pemohon diawad gantirugi berbentuk baki gajinya selama tiga bulan dan ditambah tiga bulan sebagai gantirugi teladan. (ms 91 g)

[4] MP tidak boleh mengarahkan gaji pemohon dibayar dari tarikh pemohon dibuang kerja sehingga tarikh awad. Perintah sedemikian adalah bertentangan dengan keputusan mahkamah bahawa pemohon berkhidmat selama enam bulan sahaja. (ms 92 a)

[5] MP betul dalam keputusannya apabila tidak memberi pampasan dan gantirugi teladan kepada pemohon atas alasan kehilangan kerja selama lima tahun. Jika diberikan, ianya akan bertentangan dengan keputusan MP bahawa pemohon bekerja tetap selama enam bulan sahaja. Adalah tidak bersekadar jika pemohon diberi gantirugi enam tahun gaji sedangkan pemohon hanya berkhidmat 2 1/2 bulan dari enam bulan perkhidmatannya. Ia juga bertentangan dengan tujuan dan prinsip gantirugi iaitu meletakkan pemohon kepada keadaan asal seolah-olah beliau tidak diberhentikan kerja. (ms 92 b-c)

Kes-kes yang dirujuk:

Han Chiang High School/Penang Han Chiang Associated Chinese School Association v. National Union of Teachers in Independent Schools, West Malaysia & Industrial Court of Malaysia [1990] 1 ILR 473 ***(dirujuk)***

Malaysia Airlines Bhd v. Michael Ng Liang Kok [2000] 3 ILR 179 ***(dirujuk)***

Western Excavating (ECC) Ltd v. Sharp [1978] IRLR 27 ***(dirujuk)***

Wong Chee Hong v. Cathay Organisation (M) Sdn Bhd [1988] 1 CLJ 45; [1988] 1 CLJ (Rep) 298 SC ***(dirujuk)***

Perundangan yang dirujuk:

Industrial Relations Act 1967, s. 33B(2)

Bagi pihak pemohon - Raveentharan (Paul Raj bersamanya); T/n Raveen & Assoc

Bagi pihak responden - S Nantha Balan (Wong Keat Ching bersamanya); T/n Zul Rafique & Partners

Dilaporkan oleh Usha Thiagarajah

PENGHAKIMAN

Mohd Noor Abdullah H:

Pemohon ialah seorang engineer dan peguam yang berkelulusan BSc Elektrikal dan Elektronik Engineering dari England serta LLB dari Universiti of London. Ini penting dinyatakan kerana ia mempengaruhi tindakan pemohon dalam kes ini. Selain dari berpengalaman dalam 2 bidang profesyen ini selama 22 tahun, Pemohon juga mempunyai syarikat perunding sendiri bernama Cergas Maju Services Sdn. Bhd. Pada 1998 pemohon bekerja sebagai Perunding IT dengan Cergas Maju Sdn. Bhd. yang ada kontrak dengan Yasmin Sdn. Bhd. yang ada kontrak pula dengan responden. Pemohon bekerja di syarikat ini dari 1 Disember 1998 hingga 30 Jun 2000 dengan gaji RM14,500 sebulan.

Pada 10 Mei 2000 pemohon ditawarkan kerja oleh responden menurut syarat dan terma seperti berikut:

OFFER OF EMPLOYMENT AS ADVISOR – INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEMS

Further to our recent discussions regarding the above matter, we have the pleasure in offering you employment as Advisor – Information Technology Systems with the Company. In this position you shall report to the Deputy Chief Operative Officer and shall take instructions from him or his duly nominated representative. Your employment shall be on the terms and conditions as set out below:

1. PERIOD OF CONTRACT

   This contract of employment shall be for a period of six (6) months commencing from 1st July 2000 and will expire on 31st December 2000 unless terminated earlier by either party by giving notice in accordance with the provision of article 9 of this agreement.

2. SALARY

   Your basic salary will be RM9,000.00 per month.

3. ANNUAL LEAVE ...

4. WORKING HOURS ...

5. EMPLOYEES' PROVIDENT FUND (EPF) ...

6. MEDICAL BENEFITS AND HOSPITALISATION ...

7. COMPANY CAR ...

8. BONUS ...

9. TERMINATION OF EMPLOYMENT

   During the validity of this contract either party may terminate this contract of employment by serving one (1) month written notice or the payment of one (1) month salary in lieu thereof.

Pada tahun 2000 charta organisasi responden ialah:

Dato' Mohd Taufik Abdullah
Chairman

Mohd Sidik Shaik Osman
CEO

Kenny MA
Deputy CEO

Mohd Salleh Ismail HR GM	Abd Hamid Mat IT GM	Shahrull FZ & Security GM	Mazlan Hj Daud Operations GM	Brian Paul Marcom Mgr	Capt Ismail Marine Services GM	Wong Chut Kun Technical Sr GM	Eng Hup Soon Finance GM

Pada 2 Ogos 2000 Maersk-Sealand, Syarikat perkapalan terbesar di dunia telah mengadakan satu presentasi mengenai pertukaran CMC/Yasmin Information Technology System kepada Navis/Baan ITS dari USA. Pemohon terlibat dalam presentasi ini dan pertukaran ITS itu dijadualkan bermula pada 1 Disember 2000.

Pada 22 Ogos 2000 dalam satu mesyuarat staf ITS Division, CEO memberitahu tentang keputusan responden untuk menukarkan system Yasmin IT kepada Navis/Baan IT dan pada masa yang sama CEO memberitahu pemohon bahawa beliau hendaklah melapur/report kepada Ab Hamid Mat, IT General Manager. Pemohon memprotes dan tidak bersetuju beliau melapor kepada IT-General Manager yang merupakan satu penurunan taraf/downgrading dan beliau pun meletak jawatan. CEO memujuk Pemohon supaya menarik balik perletakkan jawatannya dan pemohon pun berbuat demikian.

Kemudian pada 12 September 2000 CEO memberitahu pemohon supaya melapor kepada IT General Manager sepertimana Rob Bronscheer dari Maersk Sealand juga dikehendaki melapor kepada IT-General Manager. Pemohon rasa kecewa dengan arahan ini. Pemohon terus bercuti sakit pada 13 dan 14 September 2000. Pada 15 September apabila pemohon kembali dari bercuti, IT-General Manager menuduh beliau lewat datang ke pejabat atau awal meninggalkan pejabat atau ponteng kerja. Pemohon memprotes dan pergeseran pun berlaku. Pemohon bercuti rehat pada 19-23 September 2000. Apabila pemohon kembali bekerja pada 25 September 2000 pemohon diberitahu oleh IT-General Manager mengenai charta organisasi baru yang menunjukkan pemohon ialah Advisor – Special Project dan hendaklah melapor kepada IT-General Manager. Pemohon pun meletak jawatan kerana merasakan perkhidmatannya tidak lagi diingini dan menganggap dirinya constructively dismissed. Maka inilah keluhan nasib seorang profesional (engineer dan peguam) berusia 50an yang baru bekerja 2 1/2 bulan saja dengan responden telah terpaksa berhenti kerja.

Pemohon membawa kesnya ke Mahkamah Perusahaan dan menuntut supaya responden:

1. memberi balik kerja kepada pemohon mengikut s. 33B(2) IRA 1967 tanpa apa-apa kehilangan gaji dan lain-lain peruntukan;

2. memberi satu kereta Proton Perdana sebagai hadiah seperti yang dijanjikan oleh responden pertama, (RM95,000);

3. membayar pampasan sekurang-kurangnya sampai tarikh Award iaitu sampai bulan Disember 2002 (27 bulan) termasuk EPF (12% sebulan), bonus dan increment (10% setahun) dan segala arahan yang perlu dan arahan selanjutnya oleh mahkamah yang mulia ini ((27 months x (RM9000 + RM1500 + RM500 + (12% x RM9000)) = RM326,160)) x 10% increment = RM358,776);

4. membayar saguhati lima (5) tahun gaji sebagai gantirugi teladan (RM45,000) dan

5. membayar pampasan lima (5) tahun gaji sebagai gantirugi kehilangan kerja (RM45,999).

Pengerusi Mahkamah Perusahaan memutuskan pemohon adalah dianggap dibuang kerja secara konstruktif tanpa sebab yang wajar. Pemohon hendaklah dibayar gaji bagi baki perkhidmatannya sehingga 31 Disember 2000 beserta gantirugi teladan sebanyak tiga kali ganda gaji bulanannya dan lain-lain bayaran kesemuanya berjumlah RM71,880.

Pemohon tidak berpuashati dan mengadu ke mahkamah ini serta memohon supaya sebahagian dari awad Mahkamah Perusahaan itu dibatalkan dan pemohon diberi kerja balik dengan responden tanpa kehilangan gaji, atau gantirugi yang sewajarnya. Pemohon memberi empat alasan pada peringkat leave/kebenaran tetapi kemudian menambah beberapa alasan lain.

Walau bagaimanapun kes pemohon berpaksi kepada dua isu penting: pertama, sama ada pemohon telah dibuang kerja secara konstruktif/constructively dismissed dan kedua, sama ada pemohon bekerja bagi tempoh tetap selama enam bulan saja atau pemohon adalah seorang pekerja tetap (tanpa had) dengan responden.

Isu: Tempoh Perkhidmatan

Surat tawaran responden menyebut bahawa kontrak pekerjaan pemohon adalah bagi tempoh enam bulan mulai 1 Julai 2000 dan tamat pada 31 Disember 2000 melainkan ditamatkan oleh salah satu pihak dengan memberi sebulan notis bertulis atau sebulan gaji.

Pemohon berkata beliau ialah seorang pekerja tetap kerana (1) pengalamannya yang luas, (2) beliau telah bekerja di Syarikat Yasmin dengan gaji RM14,500 dan mungkin disambung lagi, (3) beliau dipelawa dan dijanjikan masa depan yang cerah dalam syarikat responden, (4) sebagai perunding IT beliau menjadi penasihat khas pertukaran system IT Yasmin kepada IT Navis/Baan yang merupakan satu kesinambungan kerja dengan Syarikat Yasmin dan (5) jika diberitahu tempoh pekerjaannya hanya bagi enam bulan saja pemohon tidak akan menerima jawatan itu (6) pemohon mempunyai legitimate expectation

pekerjaannya adalah pekerjaan tetap yang terjamin tempohnya sehingga umur 55 tahun, (7) enam bulan tidak cukup untuk menyelesaikan pertukaran ITS kepada Navis/Baan. (8) tawaran untuk tempoh enam bulan itu disebabkan tiada peruntukan budget dan tiada jawatan baru, demikian kata Human Resource General Manager.

Pemohon mengemukakan beberapa otoriti bagi menyokong pandangannya bahawa walaupun tempoh yang ditawarkan ialah selama tempoh enam bulan dari 1 Julai 2000 sehingga 31 Disember 2000 mahkamah hendaklah melihat "the intention of the parties and the circumstances" (*Han Chiang High School/ Penang Han Chiang Associated Chinese School Association v. National Union of Teachers in Independent Schools, West Malaysia & Industrial Court of Malaysia* [1990] 1 ILR 473 dan *Malaysia Airlines Berhad v. Michael Ng Liang Kok* [2000] 3 ILR 179).

Pengerusi Mahkamah Perusahaan telah menimbangkan perkara di atas satu persatu. Beliau juga menimbangkan permohonan pemohon sendiri kepada responden yang berbunyi pemohon "interested in employment with PTP (respondent) either on a full-time or on a contract basis". Menurut Mahkamah Perusahaan tempoh pekerjaan selama enam bulan itu adalah jelas, nyata dan unequivocal. Tiada keterangan pemohon dikehendaki bekerja tetap sampai usia 55 tahun yang dilanjutkan dari semasa ke semasa.

Pada penelitian mahkamah ini Mahkamah Perusahaan telah menyingkap perbincangan awalan antara kedua-dua pihak serta hal keadaan mereka masing-masing termasuk jenis kerja, umur pemohon, bagi melihat apa sebenarnya tempoh perkhidmatan pemohon sama ada kekal sampai umur bersara atau sekadar enam bulan saja. Saya bersetuju dengan approach dan pertimbangan Mahkamah Perusahaan serta keputusannya bahawa pemohon adalah pekerja tetap selama enam bulan sahaja dan bukan tetap sampai usia bersara 55 tahun.

Saya juga ingin menambah bahawa terma penamatan kerja pemohon dengan satu pihak memberi notis sebulan atau gaji sebulan menguatkan lagi terma pekerjaan pemohon bagi tempoh enam bulan saja. Jika pekerjaan pemohon tetap dan kekal sampai usia bersara manakan boleh pekerjaan pemohon ditamatkan dengan sebulan notis atau sebulan gaji.

Isu Constructive Dismissal

Saya dapati Pengerusi Mahkamah Perusahaan memahami sebenarnya erti dan konsep constructive dismissal iaitu seseorang pekerja ada hak untuk menganggap dirinya tidak terikat lagi dengan kontrak pekerjaan apabila majikannya bersalah atau melanggar terma penting dalam kontrak pekerjaan itu sehingga jelas bahawa majikannya mempunyai niat tidak lagi mahu terikat kepada kontrak pekerjaan itu. Beliau merujuk kepada kes *Wong Chee Hong*

v. Cathay Organisation (M) Sdn. Bhd. [1988] 1 CLJ 45; [1988] 1 CLJ (Rep) 298 dan *Western Excavating (E.C.C.) Ltd. v. Sharp* [1978] IRLR 27. Seterusnya beliau menggariskan 4 pra-syarat bagi pekerja untuk berjaya dalam tindakan serupa seperti pemohon, iaitu:

(1) majikan melanggar terma tersirat atau tersurat dalam sesuatu kontrak pekerjaan;

(2) terma itu ialah terma penting;

(3) pekerja berhenti kerja kerana perlanggaran itu dan bukan kerana sebab lain, dan

(4) pekerja itu berhenti kerja dengan segera dan tidak melengah-lengahkannya.

Saya juga dapati Pengerusi Mahkamah Perusahaan memahami sebenarnya fakta kes pemohon dan juga pembelaan responden. Umpamanya pemohon melapor kepada Deputy CEO dan menerima arahan darinya dan beliau bukan melapor kepada IT-General Manager dan menerima arahan darinya. Pernah sekali, CEO mengarahkan pemohon melapor kepada IT-General Manager tapi dibantah dan CEO menarik balik arahan itu. Apabila kali kedua CEO mengarah pemohon melapor kepada IT-General Manager, CEO telah membuka pekung lama dan mengguris hati pemohon. Pengerusi melihat dan saya juga perhatikan ibarat kapal 2 Nakhoda, pemohon dan IT-General Manager sama-sama irihati antara satu sama lain. Pemohon takrela tunduk kepada IT-General Manager dan IT-General Manager pula menunggu peluang untuk menundukkan pemohon. Surat menyurat antara mereka menonjolkan rasa besar diri masing-masing. Pemohon ada akses kepada CEO dan Deputy CEO dan menurut pemohon, CEO dan Deputy CEO tidak berpuashati dengan prestasi IT-General Manager dan menunggu bila dia berhenti dan pemohon mengambilalih tempatnya. IT-General Manager meradang kepada pemohon kerana pemohon enggan memberi informasi terkini mengenai ITS Navis/Baan kepadanya dan ini memalukan dan merendahkan martabat seorang IT-General Manager "in charge of Information Technology". Maka itulah IT-General Manager mencungkil perkara pemohon lewat datang kerja atau balik awal atau ponteng kerja. Pengerusi mendapati disebabkan oleh tindakan CEO dan IT-General Manager itu, majikan telah bertindak liar dan berdendam terhadap pekerja. CEO tahu tentang penyakit meletakkan pemohon di bawah IT-General Manager seperti pernah berlaku dahulu tetapi CEO masih ulangi lagi. Ini perbuatan sengaja untuk mengecewakan pemohon. IT-General Manager pula menunggu peluang. Maka pemohon wajar merasa ditekan, kecewa dan dianiaya. Saya setuju dengan pengolahan, analisa dan kesimpulan Pengerusi Mahkamah Perusahaan itu yang

memutuskan pemohon telah dibuang kerja secara konstruktif/constructively dismissed dan pembuangan kerja itu adalah tanpa sebarang sebab yang munasabah atau patut.

Di hadapan saya dalam permohonan pemohon, beliau memohon relief atas alasan pemohon mempunyai legitimate expectation untuk bekerja dengan responden sampai bersara. Saya dapati ciri-ciri legitimate expectation tiada dalam kes ini. Pertama, pemohon bekerja dengan responden mulai pada 1 Julai 2000 setelah pemohon bekerja dengan Yasmin Sdn. Bhd. dari 1 Disember 1998 hingga 30 Jun 2000 selama 1 1/2 tahun. Pemohon tidak meninggalkan satu pekerjaan kekal dan tetap sehingga bersara, untuk bertukar kerja dengan responden. Pekerjaan pemohon dengan Yasmin bergantung kepada projek IPT MIS antara Cergas dan Yasmin dan masih tidak menentu. Kedua, tiada apa-apa keterangan yang wajar untuk mengubah terma enam bulan itu kepada kekal dan tetap melainkan bagi tempoh enam bulan. Anggapan dan harapan pemohon tidak berasas. Lagipun terma enam bulan yang boleh ditamatkan dengan notis satu bulan adalah jelas dan takboleh disangkal. Ketiga, jawatan pemohon ialah sebagai advisor IT, memandangkan tugas dan pengalamannya sebagai perunding. Maka jenis, skop dan keperluan perkhidmatannya adalah terbatas kepada peralihan ITS Yasmin ke ITS Navis/Baan. Responden mungkin menyambung pekerjaan pemohon setahun ataupun dua tahun lagi tetapi ini tidak menukar kontrak pekerjaan setahun ke setahun kepada kekal dan tetap. Alasan kedua pemohon ialah kegagalan Pengerusi Mahkamah Perusahaan menimbang dan memerintahkan supaya pemohon diambil bekerja balik.

Lihat sajalah surat menyurat antara pemohon dengan IT-General Manager. IT-General Manager menuduh pemohon ponteng kerja. Pemohon pula menuduh IT-General Manager menyimpan dendam dan tidak berhati perut/"have a heart Mr. Hamid!". Pemohon seolah-olah melaga-lagakan CEO/Deputy CEO dengan IT-General Manager kononnya CEO/Deputy CEO berkata IT-General Manager "was not performing" dan akan berhenti dan digantikan. Dalam keadaan begini adalah tidak wajar pemohon diarah bekerja balik dengan responden. Saya setuju dengan keputusan Pengerusi Mahkamah Perusahaan bahawa adalah lebih adil dan saksama bagi pemohon diawad gantirugi berbentuk baki gajinya selama tiga bulan dan ditambah tiga bulan gaji sebagai gantirugi teladan.

Alasan ketiga pemohon ialah kegagalan Pengerusi Mahkamah Perusahaan memerintahkan gaji pemohon dibayar sehingga ke tarikh awad.

Mahkamah Perusahaan tidak boleh mengarahkan gaji pemohon dibayar dari tarikh pemohon dibuang kerja sehingga tarikh awad atau keputusan mahkamah pada 30 Disember 2002. Perintah sedemikian adalah bertentangan dengan keputusan mahkamah bahawa pemohon berkhidmat selama enam bulan sahaja. Alasan ke 4 pemohon ialah kegagalan Mahkamah Perusahaan memberi pampasan kepada pemohon disebabkan kehilangan kerja selama lima tahun dan gantirugi teladan selama lima tahun lagi. Perintah sebagaimana dipohon bertentangan dengan keputusan mahkamah bahawa pemohon bekerja dengan responden bagi tempoh tetap selama enam bulan sahaja. Adalah tidak proportionate pemohon diberi gantirugi enam tahun gaji sedangkan pemohon hanya berkhidmat 2 1/2 bulan dari enam bulan perkhidmatannya. Ia juga bertentangan dengan tujuan dan prinsip gantirugi iaitu meletakkan semula pemohon kepada keadaannya yang asal seolah-olah dia tidak diberhentikan kerja.

Sekianlah kisah-kisah dua ekor kambing gurun berselisih jalan di atas titian sempit, masing-masing tidak beralah kerana kesombongan masing-masing walhal mereka boleh sama-sama meragut rumput hijau di ladang yang menghijau luas. Ibarat roda turun naik dan langit tak sentiasa mendung nasib pekerja pun begitu ada turun naiknya jika sabar dan tabah.

Saya menolak permohonan pemohon dengan kos dan ingin memuji dan merakamkan rasa puashati dan selesa hati saya membaca Awad Tuan Lim Heng Seng, Pengerusi Mahkamah Perusahaan Kuala Lumpur setebal 36 muka yang padat, tepat, matang dan focussed. Beliau menilai keadilan dengan pandangan yang tajam dan matahati yang bersih dan bertimbang-rasa. Saya akur dengan keputusannya.